104-01725/

Emploi Québec

Plan d'action régional 2000-2003

Révisé en 2002

Emploi-Québec Outaouais

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail
le 15 janvier 2002

Document adapté par

Hilaire Robichaud et Henri Kpotchie, agents de recherche

Josée Lavoie, économiste régionale

Direction du partenariat et de la planification

Emploi-Québec

ISBN

2-550-37035-X

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2002

Bibliothèque nationale du Canada, 2002

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire 3

1- MISSION ET ORIENTATIONS 4

La mission d'Emploi-Québec 4

Les orientations régionales d'Emploi-Québec 2000-2003 4

2- LES DÉFIS D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS POUR 2000-2003 6

Le point sur les défis organisationnels des CLE et de la DR 6

Nouveaux défis 7

3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'OUTAOUAIS 8

3.1 Caractérisques territoriales de l'Outaouais 8

3.2 Caractéristiques sociodémographiques de la région 9

3.2.1 Croissance et vieillissement démographique 9

3.2.2 Une nouvelle clientèle en émergence 9

3.3 La stucture économique de la région 11

3.3.1 Quelques indicateurs économiques 12

3.4 Les problématiques sectorielles 14

3.5 Les groupes professionnels dominants 17

3.6 Les entreprises 17

3.7 La scolarisation à augmenter 17

3.8 Les clientèles 18

3.8.1 La situation des jeunes 18

3.8.2 Les femmes, encore des iniquités à combattre 19

3.8.3 Les travailleurs âgés de 45 à 64 ans 19

3.9 Les besoins en main-d'œuvre des secteurs 20

3.10 Les besoins de la main-d'œuvre et les perspectives 21

4- LES INTERVENTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS 22

Les services universels 22

5- LES INTERVENTIONS SELON LES AXES DELA POLITIQUES ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (PAMT) 23

La préparation à l'emploi 23

L'insertion en emploi 25

Le maintien en emploi et la stabilisation de l'emploi 25

La création d'emploi 27

Les autres mesures 27

6- LES CIBLES DE RÉSULTATS POUR 2002-2003 29

7- LE BUDGET D'INTERVENTION RÉGIONAL ET SA RÉPARTITION DANS LES CLE 30

Le budget d'intervention de la direction régionale 30

Le budget d'intervention des CLE: méthode de distribution 30

ANNEXE 1 - PROPOSITION DE CIBLES RÉGIONALES 2002-2003 32

ANNEXE 2 - LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS 34

ANNEXE 3 - ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE 35

ANNEXE 4 - LES BUREAUX DE LA DIRECTION RÉGIONAL ET DES CLE 36

Sommaire

Le présent document est la mise à jour du plan d'action triennal (PAR) 2000-2003, entamé depuis le 1er avril 2000. Il intègre les nouvelles orientations à prendre en compte au cours de l'exercice qui commence le 1er avril 2002.

L'exercice de planification d'Emploi-Québec couvre une période de trois ans et est révisé chaque année. Le document que vous avez entre les mains est le dernier rejeton de la planification triennale 2000-2003 et, indirectement, la résultante des deux planifications antérieures (2000-2001 et 2001-2002). L'an prochain, nous entamerons un nouveau cycle de planification qui sera également orienté sur un horizon de trois ans (2003-2006).

Le Plan d'action régional 2002-2003 se veut davantage une refonte en profondeur du Plan d'action 2001-2002 et, dans une moindre mesure, de la planification 2000-2001. Cependant, le lecteur qui cherchera à comparer ces ouvrages éprouvera quelques difficultés puisque cette dernière version du cycle 2000-2003 est substantiellement différente des versions antérieures, tant par son contenu que par sa facture. Ainsi, les modifications à la documentation sont inscrites en italique gras.

Comme par le passé, les éléments contenus dans ce document de planification sont issus en grande partie de la programmation des activités des sept centres locaux d'emploi de l'Outaouais (CLE). À ces programmations s'ajoutent des orientations provenant de la Direction régionale et du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Afin de rendre compte de ces composantes, ce document fera état des défis qu'entend relever Emploi-Québec Outaouais, au cours de l'exercice 2002-2003. La troisième partie de l'ouvrage présente un bref aperçu des principales caractéristiques du marché du travail et de la main-d'œuvre régionale. Ensuite, nous mettons en évidence les principaux enjeux qu'auront à relever les CLE ainsi que les stratégies qu'ils entendent mettre de l'avant pour atteindre leurs objectifs. Enfin, la section 5 présente les cibles de résultats pour le prochain exercice. Quant à la dernière section, elle expose la planification budgétaire et indique la répartition des sommes consacrées par Emploi-Québec Outaouais provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) par CLE et par fonds.

N.B.: Là où les statistiques le permettaient, nous nous sommes efforcés de ventiller les données, en fonction du sexe.

1- Mission et orientations

La mission d'Emploi-Québec

La mission d'Emploi-Québec est de « susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail ».

Emploi-Québec offre des services aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée et à ceux qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou, encore, aux ***travailleurs*** *en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe la taille et le secteur d'activité économique.*

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée ***avec les partenaires du marché du travail****. À cet effet, Emploi-Québec a aussi le mandat de favoriser et de soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail, pour qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.*

Les orientations régionales d'Emploi-Québec 2000-2003

Sur la base des orientations ministérielles et de celles de la Commission des partenaires du marché du travail et en considérant le bilan semestriel des activités de l'organisation, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté les orientations régionales qui suivent pour l'exercice de planification 2000-2003.

> Intégrer à l'emploi, avec un accompagnement approprié, l'ensemble des clientèles et notamment les prestataires à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi en utilisant un niveau de service ou un recours aux mesures adaptées à leurs bescins **particuliers.**

Il est clair, autant dans l'entente Canada-Québec que dans les orientations ministérielles, que l'intégration au marché du travail de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi constitue une priorité pour notre organisation.

De même, afin de mieux répondre aux besoins de la population de la région, Emploi-Québec visera une amélioration continue de ses services à la clientèle.

La main-d'œuvre féminine ***continuera*** *à faire l'objet d'une stratégie d'intervention* ***particulière inspirée des orientations ministérielles****. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail* ***en a tenu compte en établissant des priorités d'action qui sont en lien avec la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine ». Cette vision a été présentée à l'organisation et le sera aussi auprès de partenaires ciblés****; ceci en lien avec le document «*Égalité pour toutes les Québécoises *» du gouvernement du Québec qui vise la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de condition féminine.* ***Cette année, le Conseil régional des partenaires du marché du travail assurera le suivi des engagements qui ont été pris.***

Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts de réintégration au marché du travail

*À cet égard, **l'identification** précoce des personnes à risque de chômage élevé **est** essentielle. Un bon repérage des clientèles combiné à une utilisation judicieuse des mesures de courte et longue durée auront une influence **positive** sur **leur** intégration au marché du travail. Pour réaliser ce mandat, il **est** nécessaire d'utiliser **les** mesures les mieux adaptées aux besoins de chaque personne, en tenant compte bien sûr des disponibilités budgétaires **d'Emploi-Québec**.*

Assurer de façon proactive, avec et pour les entreprises, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée

*Pour appuyer les entreprises dans l'**amélioration** de leur compétitivité et pour favoriser le maintien et la stabilisation des emplois, Emploi-Québec **soutient** activement leur recherche de main-d'œuvre et **favorise** la prévention et la résolution de problèmes reliés au développement et à la gestion de leurs ressources humaines.*

Accroître nos communications et notre concertation avec nos partenaires, en vue de clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectives et complémentaires d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et de ses diverses clientèles.

*La complexité des problèmes du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer et l'interdépendance des décisions des acteurs sociaux et économiques ayant des retombées sur le marché du travail exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent **à l'intérieur** d'un plan d'action **concerté** susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires. Ainsi, Emploi-Québec **continuera** de travailler en étroite relation, tout en respectant leurs mandats, avec le CRDO, les CLD, le milieu scolaire et les organismes communautaires dans une optique de complémentarité, **selon les besoins propres à nos clientèles**.*

Maximiser les répercussions de la diffusion de l'information sur le marché du travail

***L'information sur le marché du travail est une fonction essentielle à l'atteinte de nos objectifs et à la réalisation de notre mission. Emploi-Québec doit poursuivre l'implantation de la fonction IMT dans les CLE et mettre au point des outils d'information** adaptés aux besoins de la clientèle. **Dans cet esprit, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a demandé à Emploi-Québec de poursuivre la réalisation d'analyses ventilées selon les sexes de manière à bien refléter la situation des femmes sur le marché du travail**. Il faut aussi accroître notre information sur les besoins des entreprises. **Cette orientation nécessitera que l'on se préoccupe de mieux former** et informer tous les intervenants concernés, **notamment le personnel des CLE**.*

2- Les défis d'Emploi-Québec Outaouais pour 2000-2003

Le point sur les défis organisationnels des CLE et de la DR

La volonté ministérielle de recentrer les activités d'Emploi-Québec sur sa mission d'origine et la consolidation de l'organisation après seulement sa deuxième année d'existence ont posé à notre organisation un certain nombre de défis ***que nous poursuivrons au cours des prochaines années***. Ces défis ont été de taille pour l'organisation et sont, en raison de leur importance, partie prenante de toutes les stratégies et de tous les enjeux relevés dans la section 4 de ce document, portant sur les interventions d'Emploi-Québec Outaouais.

D'abord, le déploiement de presque tous les CLE dans leurs locaux permanents nous permet maintenant d'offrir des services de base universels qui répondront mieux aux besoins des usagers. Il nous faudra donc **développer davantage les services de base universels dans les CLE**. ***Pour ce faire, et en vue de relever de tels défis, un cadre de modernisation et de déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens a été adopté l'automne dernier. Il consiste en des engagements pris en vue de servir plus adéquatement la clientèle avec respect, courtoisie et rapidité, en l'informant de façon plus précise de nos services et de nos programmes, des motifs d'une décision la concernant, des critères d'admissibilité aux mesures, des délais d'application et de ses droits. Également, ce service permettra de mieux diriger les clients vers la bonne mesure selon leurs besoins, en leur proposant des solutions de rechange si le premier choix n'est pas possible.***

En plus de ces services de base, Emploi-Québec aura aussi à ***améliorer son offre de service et sa présence auprès des entreprises***. La section suivante éclaire le lecteur sur ce que les CLE feront pour parvenir à cet objectif.

Depuis la création d'Emploi-Québec, notre crédibilité a été souvent mise à l'épreuve. Cependant, en dépit de ces difficultés, nous avons su relever le défi et améliorer la qualité des services et nous poursuivrons nos efforts en ce sens, au cours de la prochaine année.

C'est aussi dans cette visée que la Direction régionale entend **appuyer l'intervention des CLE**, particulièrement en ce qui concerne l'information sur le marché du travail, les services aux entreprises et la formation du personnel. **À cet égard, Emploi-Québec organisera des activités de formation à l'intention du personnel du réseau afin d'améliorer la prestation de services auprès de la clientèle féminine.** De plus, il sera aussi essentiel d'atteindre une plus grande coordination entre les CLE de la **zone urbaine**.

Face aux autres intervenants du milieu, Emploi-Québec Outaouais entend **se positionner comme principal interlocuteur sur les questions de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et d'information sur le marché du travail**. Notre participation aux grands mouvements économiques et sociaux de la région sur les problèmes de fond comme l'abandon scolaire se poursuivra.

Qui plus est, il sera important pour l'organisation **de collaborer aux axes de développement mentionnés par le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO)**. Nous viserons plus particulièrement les problématiques liées aux jeunes, aux femmes, aux immigrants, etc., ainsi qu'à des secteurs économiques particuliers tels l'agroalimentaire, la forêt, la haute technologie, le tourisme, la culture et l'économie sociale.

Notre collaboration ira aussi dans le sens d'**une meilleure concertation avec les ressources externes** engagées dans les services d'aide à l'emploi et les services de préparation à l'emploi, qui font affaire avec Emploi-Québec. Déjà, un dialogue est engagé avec les responsables de ces organismes en région et il se poursuivra pour déterminer des solutions qui visent une meilleure complémentarité dans les actions respectives de nos organisations. **Dans sa stratégie**

d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec reconnaît l'expertise spécialisée développée par les organismes qui interviennent auprès des femmes éprouvant des difficultés d'intégration au marché du travail.

Mettre sur pied une organisation comme la nôtre a nécessité beaucoup d'investissement de la part de nos ressources humaines. Le personnel a vécu de profonds changements dans l'organisation du travail et des modifications importantes dans l'offre de service ont transformé considérablement les façons de faire. Il sera important dans les années qui viennent de **stabiliser l'effectif** d'Emploi-Québec. Plus encore, il faudra **créer un climat organisationnel favorisant le travail d'équipe et le sentiment d'appartenance** pour que l'organisation puisse être en mesure de relever les défis énoncés précédemment et, ainsi, remplir sa mission et répondre plus adéquatement aux besoins de la population.

Nouveaux défis

Pour la prochaine année 2002-2003, de nouveaux défis de gestion interpelleront notre organisation. Il nous faudra accentuer nos interventions auprès des employeurs et favoriser un meilleur arrimage entre les services aux individus et les services aux employeurs. La création de la nouvelle ville de Gatineau posera également un défi organisationnel de taille. Elle nous incite à redéfinir notre prestation de services entre les CLE de la zone urbaine.

3- Le marché du travail et la main-d'œuvre de l'Outaouais

3.1 Caractéristiques territoriales de l'Outaouais

La région administrative de l'Outaouais est située dans la partie sud-ouest du Québec. Elle est adossée à la rivière des Outaouais et à l'Ontario au sud, à l'Abitibi-Témiscamingue à l'ouest et au nord et à la région des Laurentides à l'est. L'Outaouais est une vaste région qui s'étend sur environ 33 000 km^2. Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et de quatre municipalités régionales de comté (MRC): des Collines-de-l'Outaouais, de la Vallée-de-la-Gatineau, de Papineau et de Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers.

La région de l'Outaouais possède une topographie accidentée et diversifiée. Elle se compose notamment de vallées, de collines, de rivières, de lacs et de forêts. Sur le plan hydrographique, de nombreux cours d'eau sillonnent la région, dont un certain nombre se déversent dans la rivière Gatineau, un affluent important de la rivière des Outaouais.

Le cadre biophysique façonne tout autant le paysage que l'économie de l'Outaouais. Selon les données recueillies auprès du Ministère des ressources naturelles du Québec, le peuplement forestier de l'Outaouais est composé à 43% d'essences feuillues et de 15% d'essences résineuses. 35% du peuplement est constitué d'essences mélangées (feuillus et résineux) alors que 7% du territoire forestier est non classifié. La prépondérance des essences de feuillus en Outaouais fait de la région 07, la principale réserve de feuillus au Québec.

Compte tenu de son envergure, la forêt constitue la principale ressource naturelle de la région. Quant aux rivières, elles contribuaient jadis au développement de l'industrie forestière en favorisant le flottage et le transport du bois vers les ports du Saint-Laurent. L'activité agricole s'est développée essentiellement au niveau des plaines et de leurs vallées alors que la multitude de lacs et le parc de la Gatineau génèrent, pour leur part, des activités récréatives se rattachant à la chasse, à la pêche et à la villégiature.

Sa position géographique, adossé à l'Ontario, plus spécifiquement à Ottawa, fait en sorte que l'Outaouais québécois entretient des liens économiques privilégiés avec l'agglomération urbaine d'Ottawa. Cette situation a largement modelé et influencé le développement des activités économiques de même que le peuplement et l'organisation du territoire de l'Outaouais. Par exemple, l'omniprésence de la fonction publique fédérale a fortement contribué au développement démographique de l'agglomération urbaine d'Ottawa-Hull et, en corollaire, à l'expansion des industries des services sur ce territoire.

Ainsi, l'industrie forestière et l'administration publique sont les rouages les plus caractéristiques de l'économie régionale. Cependant, le développement récent du tourisme et de l'industrie des technologies de l'information contribue à la diversification d'une économie qui, autrement, serait fortement dépendante de ces secteurs traditionnels.

Cette année, le gouvernement du Québec a accordé aux MRC de la Haute-Gatineau et de Pontiac le statut particulier de MRC ressources.

3.2 Caractéristiques socio-démographiques de la région

3.2.1 Croissance et vieillissement démographique

En 1996, la population totale de l'Outaouais était de 307 435 personnes (155 910 femmes et 151 530 hommes) et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1991 et celui de 1996, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 8,3 %; cette progression surpasse largement celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 3,5 %. Précisons que 70,8 % (217 610) de la population de l'Outaouais, en 1996, habitait la zone urbaine, laquelle constitue depuis le 1er janvier 2000 la nouvelle ville de Gatineau.

La croissance démographique de l'Outaouais est attribuable en majeure partie aux hausses de la population des villes de Buckingham (10,7 %), de Masson-Angers (38,9 %) et de Gatineau (9,1 %) ainsi qu'à la croissance de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (16,5 %). Conséquemment, le fort accroissement de la population est lié principalement au développement de certains milieux urbains et semi-urbains.

La population de la région de l'Outaouais est un peu plus jeune que celle de l'ensemble du Québec. En effet, les 30 à 44 ans forment plus de 28 % (86 440) de la population outaouaise, soit une proportion qui dépasse de 2 points de pourcentage le résultat du Québec (25,9 %). Malgré ce qui précède, le vieillissement de la population se fait cependant plus marqué au sein des MRC périphériques. Dans ces MRC, la population des femmes de 65 ans et plus est significativement plus élevée que celle des hommes.

Depuis 1991, la zone urbaine de l'Outaouais, autrefois appelée la CUO, a profité d'un gain net de 1 260 jeunes qui proviennent, en partie, des pertes subies par les MRC de la région. Ce mouvement migratoire des MRC vers la zone urbaine occasionne le vieillissement de la population de ces dernières. Ainsi, la MRC de Papineau est la plus vieillissante de la région.

La proximité d'Ottawa contribue au développement démographique et économique de l'Outaouais. Les statistiques indiquent que cela se traduit par un influx de nouveaux venus en sol outaouais. Lors du recensement de 1996, on constatait que parmi les nouveaux migrants (21 280) en Outaouais, soit ceux qui habitaient la région depuis un an, 25 % (5 320) provenaient d'une autre province alors que cette proportion se dégonflait à 6 % dans l'ensemble du Québec. En raison de la proximité de l'Ontario, on présume qu'une forte proportion des nouveaux venus venait de cette province. En outre, c'est essentiellement sur le territoire qui ceinture Ottawa, soit dans la frange urbaine de l'Outaouais, que les migrants s'établissent.

3.2.2 Une nouvelle clientèle en émergence

L'immigration anglophone est plus forte en Outaouais que dans l'ensemble du Québec. En 1996, 15,1 % (45 950) de la population était de langue maternelle anglophone, en comparaison à 8,3 % à l'échelle du Québec. Il existe cependant des différences notables entre les territoires qui composent la région. Ainsi, la population de langue maternelle anglaise est estimée à 58,3 % (9 000) sur le territoire du Pontiac, à 28,2 % (9 335) pour la MRC des Collines-de-l'Outaouais et à 33,2 % (13 090) pour le territoire de l'ancienne ville d'Aylmer.

Des 400 prestataires de l'assurance-emploi, que nous avons reçus au cours de la dernière année, 300 étaient de langue maternelle anglaise. La population anglophone compose donc les trois quarts de l'augmentation de la clientèle de l'assurance-emploi.

Des données récentes concernant l'immigration anglophone en Outaouais indiquent que ceux-ci s'installent à Hull plus que dans toute autre municipalité de l'ancienne CUO. Ce phénomène s'est accentué puisque, au cours de la dernière année, 41 % des nouveaux prestataires anglophones de l'assurance-emploi habitaient le territoire de l'ancienne ville de Hull. Pour la seule zone urbaine, celle-ci a reçu presque 80 % de toutes les nouvelles demandes à l'assurance-emploi déposées par la clientèle anglophone au cours de la même période. Ce phénomène s'explique, en partie, par la pénurie de logement qui sévit actuellement à Ottawa et par la hausse vertigineuse du coût du loyer dans cette ville. Il confirme également la vocation historique de Hull comme terre d'accueil des nouveaux immigrants en Outaouais.

En septembre 2001, on dénombrait 278 clients anglophones à l'assurance-emploi, c'est-à-dire 20 % de la clientèle totale de la ville de Hull. À pareille date, le CRHC de Campbell's Bay dénombrait 267 clients, soit 55 % de sa clientèle totale. En ce qui concerne le territoire de l'ancienne ville d'Aylmer, le CRHC dénombrait 251 clients, soit 40 % de la clientèle totale résidant à Aylmer. À Maniwaki, on dénombrait 236 clients, c'est-à-dire 18 % de la clientèle du territoire du CRHC. Finalement, la ville de Gatineau (ancienne ville) dénombrait 232 clients anglophones, soit 10,5 % de la clientèle totale résidant sur le territoire de l'ancienne ville.

Pour la région, les hommes composaient, en septembre dernier, 55 % des prestataires de l'assurance-emploi soit 4 205 clients. C'est près de 11 % de plus qu'à la même période l'an dernier. Quant au nombre de femmes inscrites à l'assurance-emploi, il est demeuré stable et se chiffrait à 3 442 personnes. Pour ce qui est du nombre total des prestataires de l'assistance-emploi, en août 2001, il se chiffrait à 16 593 personnes, dont 11 353 étaient des prestataires sans contrainte ou avec contrainte temporaire à l'emploi. De ce nombre, 5 203 sont des hommes (46 %), alors que 6 150 sont des femmes (54 %).

La population autochtone de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau constitue 14 % de la population totale de cette MRC.

La représentativité des familles monoparentales, dans l'ensemble des familles dites économiques, est sensiblement la même en Outaouais (16 %) que dans l'ensemble du Québec (15,7 %).

L'Outaouais en chiffre

Population de l'Outaouais		Hommes	Femmes
Population totale	307 435	151 530	155 910
Population de 15 et plus (octobre 2001)	257 700	132 100	125 600
Population de 15 à 64 ans (septembre 2001)	228 800	119 600	109 500
Population immigrante (1996)	14 995	ND	ND
Population active (octobre 2001)	174 300	96 800	77 600
Population inactive (octobre 2001)	83 300	35 300	48 000
Personnes en emploi (octobre 2001)	160 200	88 300	71 900
Temps plein	136 000	79 800	56 200
Temps partiel	24 200	8 500	15 900
Personnes à l'assistance-emploi (août 2001) Sans contraintes ou avec contraintes temporaires	11 353	5 203	6 150
Personnes à l'assurance-emploi (septembre 2001)	7 647	4 205	3 442

	6 4 7		
Durée moyenne du chômage	ND	ND	ND
Taux de chômage (octobre 2001)	8 , 0 %	8,8 %	7,3 %
Taux d'activité (octobre 2001)	6 7 , 6 %	73,3 %	61,8 %
Taux d'emploi (octobre 2001)	6 2 , 2 %	66,8 %	57,2 %
Revenu moyen (ménages) (1996)	4 6 1 8 4 $	ND	ND
Nombre d'entreprises (LIC 2001)	1 0 1 3 4	NA	NA
CLE	Gatineau, Hull, Aylmer, Maniwaki, Buckingham, Papineauville et Campbell's Bay		

3.3 La structure économique de la région

L'Outaouais est la région la plus « tertiarisée » du Québec. En octobre 2001, des 160 200 personnes en emploi dans la région, 132 400 (83 %) travaillaient dans le secteur tertiaire, 24 200 (15 %) travaillaient dans le secteur secondaire et seulement 3 600 (2 %) étaient dans le secteur primaire.

En comparaison, à la même date, le secteur tertiaire fournissait de l'emploi à 74 % de la main-d'œuvre à l'échelle du Québec alors que les secteurs secondaire et primaire occupaient respectivement 23 % et 3 % pour l'ensemble du Québec.

Ces chiffres montrent bien que non seulement l'Outaouais est une région « tertiarisée », mais aussi que le secteur secondaire y est sous-représenté. Nous devons cependant nuancer ce propos puisque, même si l'activité primaire ne représente plus que 2 % des emplois en Outaouais, elle revêt encore une grande importance pour les MRC dites rurales.

Près du quart de l'ensemble des travailleuses et travailleurs en Outaouais font partie du secteur de l'administration publique. Si l'on ajoute à la fonction publique les activités reliées à l'enseignement et à la santé et services sociaux, ce sont quatre emplois sur dix que l'on recense dans les services gouvernementaux. Cette statistique met en relief la

forte dépendance de notre économie du secteur public et, conséquemment, notre manque flagrant de diversité économique. Cette réalité explique peut-être le fait que bien des jeunes filles choisissent des professions reliées aux secteurs dits traditionnels (administration, commerce et santé).

3.3.1 Quelques indicateurs économiques

Le marché du travail[1]

L'Outaouais affiche un taux de chômage comparable à la moyenne québécoise, avec des taux respectifs de 8,1 % et 8 % pour le Québec en octobre 2001.

Cependant, selon les dernières données statistiques disponibles pour les territoires des MRC, celles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (1996), des écarts considérables persistent entre les MRC de la région. Ainsi, le taux de chômage frôle 20 % pour la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau alors qu'il se fixe sous la barre de 10 % pour la nouvelle ville de Gatineau.

L'économie outaouaise, qui s'est relativement maintenue depuis janvier 2001, a commencé à ralentir seulement en octobre dernier. Cependant, d'octobre 2000 à octobre 2001, le nombre de personnes sans emploi a fait un bond de 3 700 pour atteindre le chiffre de 14 100 chômeurs. Cette progression a entraîné une augmentation de deux points de pourcentage du taux de chômage, qui est passé de 6,1 % en octobre 2000 à 8,1 % en octobre 2001.

La population active a fait un bond appréciable au cours de la dernière année, passant de 171 500 à la fin de 2000 à 174 300 en octobre dernier, ce qui représente une augmentation de 2 800 travailleurs sur le marché du travail. Cette augmentation de la population active explique certainement, en grande partie, l'augmentation du nombre des chômeurs.

En septembre 2001, le taux d'activité de la population, âgée de 15 ans et plus, en Outaouais, était de 67,6 % comparativement à 64,2 % pour l'ensemble du Québec. Cet écart de 3,4 % s'explique en partie par le fait que la population de l'Outaouais est, comme on l'a vu précédemment, plus jeune que la population de l'ensemble du Québec. En ce qui a trait au taux d'activité des 15 à 29 ans, l'Outaouais affichait, en septembre dernier, un taux de 74,3 % comparativement à la moyenne québécoise qui était alors de 71,6 %. Cet écart s'explique principalement par le fait qu'en Outaouais, 71,9 % des femmes de 15 à 29 ans participent au marché du travail comparativement à 67,8 % pour l'ensemble du Québec. Pour les hommes de cette catégorie, le taux de participation au marché du travail est de 76,2 % en Outaouais, et très proche de la moyenne provinciale qui est de 75,3 %.

Les revenus

Dans l'ensemble, l'Outaouais est plus riche que la moyenne québécoise avec des revenus moyens d'emploi respectifs de 27 628 $ et 25 677 $. Des écarts considérables persistent entre les sexes et les territoires de la région. Un écart de 25 % persiste encore entre le revenu moyen des hommes (31 303 $) et celui des femmes (23 448 $). De plus, le revenu

[1] Taux de chômage: Nombre de chômeurs d'un groupe d'âge donné par rapport à la population active de ce même groupe d'âge.
Chômeurs: Personnes qui sont sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.
Population active: Nombre de personnes, parmi la population d'un groupe d'âge donné, au travail ou en chômage.
Taux d'activité: Population active d'un groupe d'âge donné par rapport à la population totale de ce même groupe d'âge.

moyen des travailleuses autonomes ne représente que 41 % du revenu moyen des travailleurs autonomes en Outaouais. Encore une fois, les MRC rurales, où les taux de chômage sont plus élevés et où l'économie repose davantage sur les activités primaires, affichent les revenus les plus faibles, alors que la MRC des Collines-de-l'Outaouais et la CUO bénéficient de revenus moyens d'emploi supérieurs à la moyenne régionale et même provinciale (voir tableau ci-dessous).

Tableau 5 - Revenu moyen d'emploi en 1995 ($) selon la population âgée de 15 ans et plus et le sexe, Outaouais et ensemble du Québec:

	Hommes	Femmes	Revenu moyen
Communauté urbaine de l'Outaouais	31 996 $	24 011 $	28 168 $
Buckingham	33 588 $	21 617 $	28 042 $
Masson-Angers	30 435 $	20 403 $	25 909 $
Gatineau	31 546 $	23 136 $	27 563 $
Hull	30 280 $	25 353 $	27 841 $
Aylmer	36 203 $	25 516 $	31 081 $
MRC des Collines-de-l'Outaouais	32 662 $	24 506 $	28 937 $
MRC de Papineau	24 944 $	14 978 $	20 728 $
MRC de Pontiac	23 117 $	16 135 $	20 229 $
MRC de la Vallée-de-la-Gatineau	22 914 $	17 067 $	20 401 $
Ensemble du Québec	30 464 $	19 909 $	25 677 $

Source: Statistique Canada, *Recensement de 1996*, compilations spéciales Emploi-Québec Outaouais.

3.4 Les problématiques sectorielles

D'octobre 2000 à octobre 2001, l'Outaouais a connu une diminution nette de 900 emplois. Cette perte est attribuable principalement aux diminutions dans les secteurs de la fabrication (–1 900), le secteur du commerce de gros et de détail (–3 400), le secteur des finances, des assurances et des affaires immobilières (–1 200), et les services professionnels, scientifiques et techniques (–1 600). Cette baisse constitue la première baisse de la main-d'œuvre active de l'Outaouais depuis les quatre dernières années. Ces pertes d'emplois ont affecté surtout les secteurs davantage occupés par les hommes.

Le secteur des industries de la fabrication occupait, en octobre dernier, 9 100 travailleurs comparativement à 11 500 à la même période en 2000. L'industrie a donc subi une perte nette de 2 400 travailleurs, attribuable en très grande partie au ralentissement marqué des exportations. Il est bien improbable que ce secteur récupère, à court terme, ses pertes surtout en ce début de cycle de récession chez nos voisins du Sud. De plus, les difficultés d'approvisionnement en matière première qu'éprouvent bien des entreprises de sciage en Outaouais n'augurent rien de bon pour l'avenir immédiat. Le secteur de la fabrication n'occupe plus que 5,7 % de la main-d'œuvre en emploi de l'Outaouais.

Certains secteurs d'activité ont connu une croissance d'emploi au cours de la dernière année. Mentionnons les principaux: les secteurs de la construction (+3 500), des transports et de l'entreposage (+1 700), des soins de santé et des services sociaux

(+3 400), de l'information, de la culture et des loisirs (+1 500) et celui de l'hébergement et de la restauration (+300 emplois).

À elle seule, l'industrie de la construction occupait en octobre 2001 plus de 15 100 travailleurs comparativement à 11 600 à la même période une année plus tôt. Cette industrie a donc connu une progression de 3 500 travailleurs au cours d'une seule année. Il est cependant peu probable que le niveau d'emploi atteint en 2001 se maintienne encore bien longtemps compte tenu de la fin prochaine des principaux chantiers industriels en Outaouais. Cette industrie occupe maintenant 9,4 % de la main-d'œuvre en emploi dans notre région.

Si certains secteurs ont diminué le nombre de leurs travailleurs au cours de la dernière année, ils continuent néanmoins à recruter de la nouvelle main-d'œuvre. En effet, il ne faut pas oublier qu'en raison du « roulement de la main-d'œuvre » certains secteurs que nous avons mentionnés plus haut, parmi les secteurs en perte de vitesse, continuent d'embaucher de la nouvelle main-d'œuvre de remplacement. C'est notamment le cas de certaines industries reliées au secteur manufacturier, telle que l'industrie des pâtes et papiers.

Le phénomène du remplacement de la main-d'œuvre se manifeste depuis un certain temps en Outaouais, notamment dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des services sociaux. Il faut prévoir qu'au cours des prochaines années ce phénomène augmentera en intensité en raison surtout de l'âge moyen de la main-d'œuvre de certains secteurs.

Le secteur primaire

Globalement, le secteur primaire occupait, en octobre 2001, environ 3 600 personnes et constituait 2,2 % de la main-d'œuvre de l'Outaouais. Ce secteur est, depuis plusieurs années, en perte de vitesse et ne semble pas avoir atteint son niveau plancher. À la même période en 2000, il occupait 4 100 personnes et représentait alors 2,6 % de la main-d'œuvre active de la région.

Le secteur secondaire

Quant au secteur secondaire, il occupait en octobre dernier environ 24 200 travailleurs et constituait 15 % de la main-d'œuvre active de l'Outaouais. Ce secteur est en légère croissance puisque, à la même période l'an dernier, il occupait 23 100 personnes et représentait alors 14 % de la main-d'œuvre en emploi de la région. Il est permis de croire que cette légère croissance de l'emploi est attribuable à l'industrie de la construction, sans laquelle ce secteur serait certainement en perte de vitesse.

Le secteur tertiaire

En ce qui concerne le secteur tertiaire, ce dernier occupait en octobre 2001, environ 132 400 travailleurs et constituait 83 % de la main-d'œuvre active de l'Outaouais. Lorsqu'on le compare à la même période de l'année 2000, on constate qu'il a légèrement maigri puisqu'il occupait alors 133 900 travailleurs et représentait 83 % de la main-d'œuvre en emploi.

Certaines industries occupent en Outaouais une place particulière et méritent qu'on s'y attarde davantage.

L'industrie de l'exploitation forestière et de la première transformation des produits de la forêt

L'Outaouais est l'une des principales régions forestières du Québec. La forêt publique occupe 80% du territoire forestier régional. Selon les données du Ministère des ressources naturelles du Québec, la récolte moyenne annuelle de matière ligneuse totalise 2, 077 millions de mètres cubes. 53% de cette récolte est constituée de feuillus (érable, bouleaux, chêne et autres essences) alors que 47% est constituée de bois résineux. Il est à noter que ces données pourraient changer à la lumière des prochains contrats d'approvisionnement et d'aménagements forestiers CAAF.

Cette récolte de matière ligneuse est destinée à divers usages : pâtes et papier, sciage ainsi qu'à la production de produits spécialisés tels que panneaux agglomérés, poteaux, bardeaux, lames de plancher et autres produits transformés.

Les usines de pâtes et papier utilisent la majeure partie de la récolte régionale. Celles-ci utilisent 13% des bois attribués (pas nécessairement récoltés) en Outaouais. Quant aux usines de sciage, la production annuelle moyenne (1996 à 2000) était d'environ 738,000 mètres cubes dont 530,000 mètres cubes (72%) de bois résineux et 207,000 mètres cubes (28%) de bois feuillus.

Nous ne pouvons établir une relation directe entre les volumes de bois récoltés et les volumes de bois transformés en Outaouais en raison de plusieurs facteurs. Une partie (12%) des volumes de bois attribués par contrats (mais pas nécessairement récoltés) est allouée aux usines de sciage situées à l'extérieur de la région. Par contre, 8% des bois attribués aux scieries de la région provient de l'extérieur de la région. De plus, nous ne disposons pas de données précises concernant la récolte provenant des boisés privés destinée aux scieries et aux usines de pâtes et papiers de la région et de l'extérieur de la région. Finalement, une part appréciable des résidus des usines de sciage est utilisée dans la production de pâtes alors qu'une certaine quantité de bois feuillu récolté est abandonnée en forêt.

L'industrie québécoise du sciage traverse une période difficile. L'imposition de droits compensatoires et de la surtaxe à l'exportation de bois d'œuvre vers les États-Unis affecte lourdement l'industrie et certaines régions affichent déjà d'importantes pertes d'emplois résultant de ces mesures.

Un rapide sondage, effectué auprès de quelques entreprises du secteur et des professionnels des CLE intervenant auprès des entreprises, indique que les entrepreneurs sont bien davantage préoccupés par des problèmes d'approvisionnement forestier. Les contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) ne sont pas encore approuvés par le ministère des Ressources naturelles et la décision de ce dernier est attendue avec beaucoup d'anxiété dans le milieu.

Les technologies de l'information

Le secteur des technologies de pointe traverse, depuis quelques mois, une période trouble. L'an dernier, ce secteur était en ébullition. Cette année, l'effervescence du secteur a fait place à la déprime, particulièrement dans l'industrie des télécommunications, fortement représentée dans la région. Cependant, il est bien connu que le malheur des uns fait le bonheur des autres. Ainsi, les nombreuses mises à pied effectuées plus tôt cette année ont permis à bien des PME en émergence, qui éprouvaient jusqu'alors des difficultés à recruter leur main-d'œuvre spécialisée, de recruter des travailleurs hautement

spécialisés, déjà formés et disponibles. Plusieurs PME de l'Outaouais et de la fonction publique fédérale ont ainsi profité des malheurs des grandes entreprises de télécommunications.

Plusieurs entreprises tirent néanmoins leur épingle du jeu, notamment celles faisant partie des services informatiques et du logiciel. C'est le cas de Provance, Compaq, Bell Canada, Hemera Technologies, CML ACT, etc.

L'industrie touristique

Plusieurs projets d'investissement, annoncés l'an dernier, ont été réalisés au cours de l'année: Manoir du Casino à Hull, Hôtel du Casino et l'Auberge du Vieux Moulin de Wakefield. D'autres restent en plan: développement annoncé à Lac-Sainte-Marie. Il est à prévoir que l'industrie connaîtra une année plutôt terne en raison du ralentissement économique et des événements du 11 septembre dernier aux États-Unis.

La santé et les services sociaux

Pour les réseaux des établissements de santé publics et privés, les besoins en main-d'œuvre sont considérables. Pour le réseau public, la demande de main-d'œuvre visera principalement à combler les postes vacants résultant des mouvements de personnel.

Globalement, le secteur continue à recruter massivement une main-d'œuvre qui fait toujours défaut sur le marché régional de l'emploi. La proximité des établissements d'Ottawa, qui recrutent activement sur le marché québécois et offrent de meilleures conditions salariales, accentue ce problème.

À titre d'exemple, notons que la grande majorité des finissants des écoles secondaires et collégiales se trouvent facilement un emploi dans ce secteur. Les emplois les plus recherchés sont ceux qui ont trait aux soins infirmiers et aux interventions sociales auprès des bénéficiaires.

En ce qui concerne les services de garde, la création de nouveaux centres de la petite enfance engendrera, à court terme, une demande additionnelle d'éducatrices qualifiées en garderie. La volonté gouvernementale d'accélérer la construction de nouveaux centres va devancer les besoins en main-d'œuvre. La pénurie d'éducatrices ira donc en augmentant.

Le commerce

Ce secteur est particulièrement sensible à la consommation des ménages. Si le ralentissement économique se poursuit, il faut prévoir une baisse sensible de la consommation, ce qui pourrait occasionner des mises à pied. Des projets d'investissement sont en cours: Sears et Zellers à Hull.

Les secteurs en émergence

L'industrie de la mode est certainement un secteur en émergence, mais elle connaît des soubresauts en raison de la baisse des exportations. Cette industrie est fortement dépendante des exportations, principalement américaines. Quelques entreprises se démarquent, dont Blush qui fabrique de la lingerie pour dames près de Papineauville et Pied-de-biche qui fabrique des manteaux et autres vêtements pour dames à Saint-André-Avellin.

L'industrie du matériel et d'équipement de transport est aussi en émergence en Outaouais. Mentionnons notamment Markland, fabric de bennes de camions, Ultravia, fabric de petits avions légers et CR Développement, fabric de composantes électroniques.

3.5 Les groupes professionnels dominants

En Outaouais, 50 % de la population occupée travaille dans deux grands groupes professionnels: les affaires, les finances et l'administration (36 615) ainsi que la vente et les services (38 205). Le troisième grand groupe, celui des métiers, du transport et de la machinerie, occupe 13,5 % des travailleuses et des travailleurs; sur le territoire des MRC, il procure plutôt entre 18 % et 20 % des emplois. Enfin, le grand groupe de la gestion et celui des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion font travailler respectivement 10 % et 8 % de la main-d'œuvre régionale.

3.6 Les entreprises

Selon la Liste des commerces et industries (LIC) de l'Outaouais d'octobre 2001, l'Outaouais compte 10 134 entreprises de toute nature et de toute taille occupant environ 116 000 travailleurs. Plus de la moitié (5 940) de celles-ci ont moins de 5 employés et 8 551 (84 %) ont moins de 20 employés. Sept pour cent, soit 753 entreprises, ont entre 20 et 100 employés et le reste, 69 entreprises, ont plus de 100 employés. Ces entreprises (69 %) se retrouvent surtout dans la zone urbaine. Elles sont réparties sur le territoire de la façon suivante :

MRC des Collines-de-l'Outaouais	342 ou 3,3 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de Pontiac	761 ou 7,5 % des entreprises de l'Outaouais
Zone urbaine	6 986 ou 69 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de Papineau	1 115 ou 11 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de la Vallée-de-la-Gatineau	931 ou 9 % des entreprises de l'Outaouais

La LIC est constituée à partir d'un recensement qui se fait sur une base volontaire. C'est donc une donnée minimale.

3.7 La scolarisation à augmenter

La scolarité demeure un élément essentiel au développement de la main-d'œuvre et un indice de mesure important du développement économique d'une région. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée devient un facteur incitatif pour des entreprises offrant des emplois stables et rémunérateurs, souvent associés aux nouvelles technologies.

Selon les données du recensement de Statistique Canada de 1996, entre 1991 et 1996, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme d'études post-secondaires est passé de 76 385 à 91 480 dans la région, soit une augmentation de 19,8 %. Or, l'emploi disponible au Québec pour les personnes ayant réussi des études post-secondaires a augmenté de 21,4 % entre 1990 et 1996, alors qu'il a diminué de 21,2 % pour les personnes n'ayant fait que des études secondaires partielles. Nous pouvons donc considérer qu'en Outaouais la population est avantagée sur le plan des compétences requises sur le marché du travail.

Toujours selon le recensement de 1996, près de 20 % de la population de 15 ans et plus a poursuivi des études universitaires avec l'obtention d'un diplôme, comparativement à

17,7 % pour l'ensemble du Québec. Par ailleurs, 21,3 % de cette population ne possède pas de diplôme, comparativement à 20,7 % pour l'ensemble du Québec. La population de la région est aussi, en proportion, moins nombreuse que celle du Québec à détenir des certificats d'études secondaires et des certificats d'études non universitaires.

En Outaouais, selon les données du recensement de 1996, les femmes de 15 à 24 ans ont un niveau de scolarité plus élevé que celui des hommes. Par exemple, 6,6 % des femmes de cette catégorie d'âge détiennent un baccalauréat universitaire comparativement à 3,2 % chez les hommes. En ce qui concerne les autres études non universitaires avec diplôme, 15,8 % des femmes de la catégorie des 15 à 24 ans ont obtenu un diplôme alors que cette proportion tombe à 11,9 % pour les hommes.

3.8 Les clientèles

3.8.1 Les jeunes

La situation des jeunes de la région est pour le moins éloquente. Plus de 43 % des 15 à 24 ans (16 805 jeunes) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % pour l'ensemble du Québec. Les raisons qui expliquent un tel écart sont probablement multiples, mais l'une d'elles retient plus particulièrement notre attention: le décrochage scolaire. En 1996, des 39 130 jeunes âgés de 15 à 24 ans, 13 950 ne fréquentaient plus l'école, soit une proportion de 35,7 %. La proportion des jeunes hommes et des jeunes filles est sensiblement la même, soit respectivement 36,5 % et 34,7 %.

Des données récentes indiquent que la situation de l'Outaouais a continué à se détériorer au cours de la dernière année. La région occupe toujours l'avant-dernier rang de toutes les régions du Québec au chapitre du décrochage scolaire, autant chez les filles que chez les garçons, juste avant la région du Nord-du-Québec. Les données du recensement de 1996 indiquent que 6 160 hommes (38,7 %) et 4 150 femmes (26,8 %) des jeunes de 15 à 29 ans ne fréquentent plus l'école et n'ont pas terminé un cinquième secondaire. Nous devons cependant apporter une nuance à ce qui précède. Puisqu'un jeune étudiant n'obtient son secondaire V qu'à l'âge de 17 ans il n'aurait pu obtenir un DES, même s'il avait continué sa fréquentation scolaire. Cette considération peut légèrement biaiser la statistique qui précède.

Que font donc ces jeunes? Ils se retrouvent sur le marché du travail en plus grand nombre que l'ensemble des jeunes québécois. En Outaouais, le taux d'activité des 15 à 29 ans est de 68,7 %, comparativement à 63,7 % pour l'ensemble du Québec. Pour le groupe d'âge des 15 à 19 ans qui devrait être en fréquentation scolaire, nous observons des taux anormalement élevés de participation au marché du travail. Chez les jeunes hommes, ce taux d'activité est de 68,7 % alors qu'il est de 57 % chez les femmes. Cette situation est réellement problématique et interpelle actuellement tous les partenaires.

Un secteur tertiaire très fort, particulièrement dans le commerce et les services, semble donc constituer un attrait pour ces jeunes. Ils sont ainsi plus nombreux à vouloir intégrer le marché du travail rapidement, et cela, sans avoir au préalable obtenu un diplôme leur permettant de s'assurer un avenir meilleur.

En mars 2001, le groupe d'âge des moins de 21 ans représentait 4,6 % (687) de tous les prestataires de l'assistance-emploi de l'Outaouais. Dans ce groupe d'âge, 5,6 % sont déclarés aptes et disponibles au travail. Toujours en mars 2001, le groupe d'âge des 21 à 24 ans représentait 7,6 % (1 113) de tous les prestataires de l'assistance-emploi; 9,1 % de

ceux-ci sont déclarés aptes et disponibles au travail. Un pourcentage important de ces jeunes déclarait n'avoir aucun diplôme.

3.8.2 Les femmes, encore des iniquités à combattre

Les femmes composent 50,7 % de la population de l'Outaouais en 1996, comparativement à 51,1 % pour l'ensemble du Québec. Elles sont en général plus scolarisées et plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, mais elles le font encore dans des secteurs traditionnels. Moins de la moitié (44 %) des femmes du groupe d'âge des 25 à 44 ans ne possèdent aucun diplôme. Les données de la Régie régionale de la santé et des services sociaux révèlent que le nombre de grossesses, chez les adolescentes, est particulièrement alarmant puisque nous détenons le troisième rang au Québec. Il faut mettre cette donnée en parallèle avec le phénomène du décrochage scolaire, qui est aussi particulièrement élevé en Outaouais.

Le problème des femmes victimes d'actes de violence ressort aussi des statistiques de la Régie régionale. L'Outaouais occupe le deuxième rang au Québec pour le nombre d'actes violents faits aux femmes. Cette réalité doit être prise en compte dans notre approche d'intervention.

Le quart des familles de l'Outaouais sont des familles monoparentales et les femmes sont responsables de 80 % de ces familles. Chez les prestataires de l'assistance-emploi, c'est un ménage sur cinq qui est une famille monoparentale, et dirigée dans 90 % des cas par une femme. Chez les prestataires de l'assistance-emploi, 60 % des 18 à 29 ans sont des femmes. Chez les femmes aptes au travail, en mars 2001, 52,9 % (6 435) sont déclarées aptes au travail.

Le taux d'activité des femmes sur marché du travail est de 60 % en Outaouais et dépassait de 6 points de pourcentage celui des femmes du Québec. Elles participent en grand nombre au marché du travail, mais elles occupent 60 % des emplois à temps partiel et ceux-ci représentent le quart des emplois qu'elles détiennent. Il faut cependant interpréter ces chiffres avec réserve, puisque le taux d'activité des femmes chute à 44,7 % dans la MRC de Papineau, à 45,7 % dans la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau et à 47,8 % pour la MRC de Pontiac.

Le marché du travail en Outaouais, comme au Québec, exerce encore une discrimination à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Il est essentiel de « reconnaître le caractère spécifique des problèmes que les femmes doivent affronter sur le marché du travail et la nécessité d'adopter une approche diversifiée en fonction des contraintes que pose cette situation complexe ». La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, mise de l'avant par Emploi-Québec, vise à éliminer ces iniquités.

À cet égard, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais adopta, le 18 septembre 2001, une série d'engagements visant à actualiser la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine ».

3.8.3 Les travailleurs âgés de 45 à 64 ans

Selon les données du recensement de 1996, on compte en Outaouais 65 930 personnes âgées entre 45 et 64 ans. Parmi celles-ci, on compte 41 115 travailleurs (23 355 hommes et 17 760 femmes) et 5 385 travailleurs autonomes (3 880 hommes et 1 485 femmes). Il y a donc, dans cette catégorie de travailleurs, plus d'hommes actifs que de femmes.

Dans cette catégorie, les travailleurs résidant sur le territoire de la CUO ont un revenu moyen de 34 944 $. Un écart de 34 % subsiste entre le revenu moyen des femmes et celui

des hommes de la CUO (hommes 41 289 $ et femmes 27 216 $). Le revenu moyen se situe à 39 410 $ dans la ville d'Aylmer (le plus élevé) et à 23 947 $ dans Papineau (le moins élevé).

En mars 2001, le groupe d'âge des 45 à 54 ans représentait 21,9 % (2 295) de tous les prestataires de l'assistance-emploi. Dans ce groupe d'âge, 18,9 % sont déclarés aptes et disponibles au travail. Un pourcentage important déclarait avoir seulement des études secondaires et primaires. En mars 2001, les prestataires de l'assurance-emploi représentaient 20 % (1 939) de tous les prestataires de l'assurance-emploi de la région, soit (9 810).

Comme le démontrent ces statistiques, les travailleurs âgés de 45 ans et plus vivent souvent des problèmes particuliers, lorsqu'ils subissent à une perte d'emploi. Souvent sous-scolarisés et en emploi depuis longtemps, ils sont désemparés lorsqu'ils perdent leur emploi. Habitués à de bonnes conditions de travail, ils se sentent démunis face au marché du travail toujours plus compétitif et exigeant. L'attitude des employeurs à leur endroit fait en sorte que leur âge est souvent perçu comme un handicap plutôt qu'un avantage. On fait souvent abstraction de leur grande expérience au profit de personnes plus jeunes.

3.9 Les besoins en main-d'œuvre des secteurs

Emploi-Québec poursuivra, au cours de la prochaine année, ses efforts en vue de répondre aux besoins en main-d'oeuvre qui se dessinent et que nous avons précédemment inventoriés dans les sections précédentes de ce chapitre.

Nous mettrons aussi, et de façon particulière, l'accent sur des interventions visant à solutionner certaines iniquités et problématiques propres à certaines clientèles: femmes, jeunes et travailleurs âgés.

En ce qui concerne les besoins en main-d'œuvre, des avenues se dessinent d'ores et déjà dans plusieurs secteurs. Les entreprises spécialisées en aménagement et exploitation de la forêt, le ministère des Ressources naturelles en particulier, sont toujours en quête d'ingénieurs et de techniciens spécialisés en forêts feuillus et mixtes, particulièrement dans les régions périphériques de l'Outaouais. Le vieillissement de la main-d'œuvre dans les industries du sciage et des pâtes et papiers engendrera des besoins, même si ces secteurs affichent un taux de création d'emploi négatif.

Il faut aussi prévoir que le grand secteur public et parapublic continuera à embaucher de la nouvelle main-d'œuvre de remplacement, principalement dans les niveaux techniques, professionnels et scientifiquesLe phénomène du remplacement de la main-d'œuvre dans ce secteur ira en augmentant au cours des prochaines années. Le secteur de la santé et des services sociaux sera aussi très actif sur le marché de l'emploi, notamment en raison du recrutement actif d'institutions ontariennes sur le marché québécois. Dans les professions reliées à l'enseignement, l'âge moyen des enseignants laisse présager des besoins de nouvelle main-d'œuvre, au cours des prochaines années. En général, dans le secteur public, l'emploi sera en forte croissance en raison surtout du vieillissement de la main-d'oeuvre.

Le secteur de la finance et des assurances sera lui aussi à la recherche d'experts conseillers en finances et en assurances, possédant l'accréditation requise pour conseiller la clientèle des institutions financières et vendre divers produits financiers.

Même si le secteur des technologies de l'information traverse une période difficile, les entreprises de ce secteur seront, cette année encore, à la recherche de techniciens,

d'ingénieurs et d'informaticiens spécialistes (logiciels, pages Web, Internet, etc.). Le parc informatique continuera d'augmenter, ce qui créera des besoins de main-d'œuvre pour l'entretien et les réparations.

3.10 Les besoins de la main-d'œuvre et les perspectives

L'augmentation marquée de la clientèle anglophone, particulièrement sur le territoire des villes de Hull et d'Aylmer, est un phénomène nouveau qui concerne de près notre organisation. Cette réalité nous amènera à acquérir les ressources nécessaires pour apporter une réponse satisfaisante aux besoins de ces nouveaux immigrants.

Le problème du décrochage scolaire est encore préoccupant en Outaouais. Ce phénomène, qui est encore mal connu, inquiète tous les intervenants sociaux économiques. Nous devrons redoubler d'ardeur pour contrer ce phénomène qui, s'il n'est pas endigué maintenant, hypothéquera lourdement notre développement futur.

Nous devrons aussi porter une attention très particulière aux obstacles à l'emploi que rencontrent nos clientèles cibles, notamment les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Ces clientèles accusent un retard important sur le plan de la scolarité et de l'employabilité.

Les personnes à risque de chômage prolongé, notamment les prestataires de l'assistance-emploi, devront aussi retenir notre attention au cours de l'année 2002-2003. L'emploi est la meilleure avenue pour briser le cycle de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Nous devrons donc tenir compte des orientations et des perspectives d'action, en matière de lutte contre la pauvreté. « Ne laissons personne de côté ».

Également, nous porterons une attention spéciale aux personnes vivant des problèmes particuliers d'intégration au marché du travail, tels que les judiciarisés, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, les personnes handicapées et celles ayant plus de 45 ans.

La table Éducation-Outaouais a entrepris une étude de la problématique de la formation professionnelle et technique en Outaouais. Cette étude, dont les résultats seront connus au début de 2002, tracera la voie à un plan d'action en vue de solutionner le problème de la formation professionnelle en Outaouais. Nous serons interpellés par les recommandations de cette étude.

L'économie de l'Outaouais progresse lentement vers une plus grande diversification. L'atteinte de cet objectif a nécessité et nécessitera encore la concertation de tous les agents économiques de la région. La création de la nouvelle ville de Gatineau devrait favoriser grandement cette concertation. La table Éducation-Outaouais et le Salon Accès Emploi sont de bons exemples de concertation réussie.

4- Les interventions d'Emploi-Québec Outaouais

Les services universels

Le réseau des CLE étant ***maintenant*** consolidé, il est devenu important de terminer l'organisation de la prestation de services qui était moins mise en valeur et, par conséquent, de mieux planifier l'ensemble des services de base universels. Ainsi, des stratégies et des objectifs précis ont été établis par les CLE touchant le service d'accueil, de référence et d'information, l'entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi, la salle multiservice et le service de placement ***en ligne***.

En ce qui a trait au service d'accueil, de référence et d'information, ***nous poursuivrons*** notre objectif d'assurer une amélioration continue de ces services, afin d'accroître notre visibilité et de répondre adéquatement aux besoins de la clientèle. Pour ce faire, plusieurs stratégies ont été mises de l'avant: la promotion de l'offre de services, des sessions d'information sur les mesures et services, des rencontres ***régulières*** entre les préposés à l'accueil et les conseillers en développement de l'emploi pour échanger sur les mesures et les besoins de la clientèle. Emploi-Québec Outaouais pourrait aussi mieux se positionner en ce qui concerne les services d'emplois en milieu scolaire, en offrant des services d'information sur le marché du travail et un plus grand accès aux guichets emploi pour les étudiants de tous les ordres d'enseignement. De plus, Emploi-Québec doit voir à adapter ses outils ***et ses services à*** ses clients anglophones qui sont très nombreux dans certaines zones de la région. Enfin, les CLE ***continueront à*** évaluer la qualité des services offerts à leurs clientèles.

La salle multiservice ***devient de plus en plus*** le centre de référence pour les chercheurs d'emploi. Pour ce faire, il faut augmenter la fréquentation et l'utilisation des outils qui sont à la disposition de la clientèle. Dans ce contexte, il devient impératif ***de poursuivre l'animation de*** cette salle en y adjoignant des personnes-ressources. Qui plus est, on se doit d'en promouvoir ***l'utilisation*** auprès de la clientèle (individus et entreprises) et des intervenants. Les services qui y sont offerts devront aussi être améliorés afin de pouvoir offrir, entre autres, des sessions d'information de groupe sur le marché du travail, ***plus*** adaptées aux besoins des clientèles. ***Nous avons terminé la phase de la structuration et du développement des outils de l'IMT. Cette année, nous l'offrirons à notre clientèle.***

Le Centre local d'emploi d'Aylmer a conçu, cette année, le projet « micro mobile ». Ce projet aussi original qu'innovateur permettra de rapprocher la salle multiservice des clientèles éloignées du CLE et d'offrir à celles-ci des services qui, autrement, ne leur seraient pas accessibles. Ainsi, au cours de la prochaine année, grâce à la micro mobile, nous rejoindrons nos clientèles résidant en zones éloignées, afin de leur offrir les services du CLE. Ensuite, la pertinence d'étendre ce projet pilote, à d'autres MRC, sera évaluée.

Emploi-Québec a terminé la phase de structuration de ses services auprès de la clientèle des employeurs. Après avoir amélioré l'offre de service aux employeurs, nous intensifierons nos interventions auprès de ceux-ci. Nous adopterons des critères de répérage qui permettront de maximiser nos interventions auprès des employers et nous multiplierons nos interventions de maintien en emploi auprès des entreprises des secteurs plus vulnérables.

Le service de placement revêt toute son importance dans l'arrimage de l'offre et de la demande d'emploi pour la région. ***Le nouveau service de placement en ligne d'Emploi-Québec permettra d'améliorer ses services de placement auprès des employeurs. Nous devrons cependant intensifier nos efforts pour faire connaître ce nouveau service à la clientèle des employeurs.*** C'est dans ce sens que les CLE vont intervenir au cours de la prochaine année, en faisant la promotion de ce service auprès des employeurs qui diffusent des offres d'emplois sans utiliser ce service et en assurant un suivi des offres d'emplois non comblés.

L'appariement entre l'offre et la demande étant au cœur de notre mandat, ***Emploi-Québec organise le Salon Accès Emploi. Celui-ci est devenu une activité importante tant par son envergure que par les résultats qu'il permet d'atteindre.***

5- Les interventions selon les axes de la Politique active du marché du travail (PAMT)

Les clientèles jeune et féminine, les jeunes mères monoparentales, les personnes handicapées, les personnes âgées de **45** ans et plus, ***celles souffrant de problèmes de santé mentale, les judiciarisés et les immigrants et immigrantes*** occuperont, au cours de l'année 2002-2003, une place prépondérante au sein des activités d'Emploi-Québec.

En ce qui concerne *la clientèle anglophone, nous devrons adapter nos services en vue de répondre le plus adéquatement possible aux besoins de cette clientèle en croissance.*

Nous continuerons de mettre l'accent sur les activités adaptées aux besoins des clientèles qui ont des problèmes graves d'employabilité, en vue de soutenir leur intégration au marché du travail. En effet, ces clientèles font l'objet, dans certains cas, de stratégies particulières ou de projets pilotes, et, doivent, par conséquent, retenir notre attention, en ce qui concerne le repérage, le partenariat ou d'autres mesures susceptibles de leur venir en aide activement car elles éprouvent souvent de réelles difficultés d'intégration au marché du travail.

Emploi-Québec Outaouais continuera de s'engager activement dans les programmes « Destination emploi », « Solidarité jeunesse » et **« Ma place au soleil »** en favorisant, entre autres, un partenariat efficace et efficient avec le module de la Sécurité du revenu.

La préparation à l'emploi

Les mesures de préparation en emploi répondent aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique. Ces mesures, à elles seules, représentent un investissement de plus de 70 % des dépenses d'intervention d'Emploi-Québec Outaouais.

À l'occasion de la planification 2002-2003, plusieurs enjeux adaptés à leurs réalités locales ont été retenus par les CLE concernant la préparation en emploi. Il s'agira pour plusieurs d'entre eux de s'attaquer au problème important de la sous-scolarisation et au faible taux de diplômation de la main-d'œuvre. Dans ce cas, certaines stratégies qui seront mises de l'avant viseront à :

- établir un processus de validation de l'objectif professionnel et du secteur d'activité et l'évaluation des acquis scolaires;
- favoriser la formation générale visant l'obtention des préalables à la formation professionnelle;
- diriger en formation générale les clientèles à risque élevé de chômage prolongé;
- soutenir l'acquisition des préalables scolaires pour entreprendre une formation professionnelle, auprès des jeunes et des femmes âgées de 18-35 ans;
- ***renforcer, en collaboration avec les partenaires concernés par la problématique de l'abandon scolaire, nos actions visant à contrer le décrochage scolaire chez les jeunes adultes en vue de leur permettre d'obtenir au moins un diplôme de secondaire V;***
- offrir un encadrement adapté aux personnes qui éprouvent des difficultés à satisfaire les exigences de leur formation en termes de rendement scolaire. Dans ce but, ***organiser des activités de soutien pédagogique et psychosocial à l'intention des clients les plus démunies, participant à une activité de préparation à l'emploi dans le but de prévenir le décrochage;***

- ***procéder à une analyse des besoins de la clientèle des 45 ans et plus et soumettre au Conseil régional des partenaires du marché du travail un état de situation des problèmes reliés à l'intégration au marché du travail et des perspectives d'intervention;***
- ***analyser les répercussions de la nouvelle clientèle anglophone sur la prestation de services dans les CLE de la zone urbaine.***

L'orientation, particulièrement celle qui touche la diversification des choix professionnels des femmes, et l'amélioration des compétences professionnelles demeurent au centre de nos préoccupations. En fonction de la réalité terrain des CLE, plusieurs clientèles seront touchées par cet enjeu. C'est le cas particulièrement des jeunes, des femmes, des jeunes mères monoparentales, des personnes handicapées et des **travailleurs** âgés de **45** ans et plus et des immigrants (milieu urbain). Certaines stratégies seront aussi mises en place pour relever ce défi.

- Offrir des services d'orientation professionnelle permettant à la clientèle sans emploi de mieux connaître ses intérêts et les réalités du marché du travail dans les différents secteurs d'activité.
- Permettre aux chômeurs d'acquérir les connaissances professionnelles et d'appoint requises pour leur intégration en regard des besoins du marché du travail dans les secteurs où les perspectives d'emplois sont favorables.
- Soutenir les interventions visant l'acquisition d'expérience de travail et d'habiletés professionnelles par l'entremise de projets de préparation à l'emploi.
- Recenser les perspectives d'emploi dans les métiers non traditionnels.
- Offrir aux immigrants un stage rémunéré d'immersion professionnelle en entreprise pour leur permettre de s'intégrer au marché du travail.
- Adapter l'offre de service d'Emploi-Québec aux nouveaux immigrants en collaboration avec le MRCI pour assurer une continuité dans leur cheminement vers l'emploi.
- Mettre en place des stratégies de recrutement et promouvoir les mesures et les services offerts aux jeunes ***et aux femmes notamment dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir.***

Il sera aussi important de ***poursuivre l'utilisation adéquate des mesures de formation de courte et longue durée:***

- ***poursuivre la participation d'Emploi-Québec au Comité régional femme et s'associer avec les partenaires concernés, en vertu d'une entente spécifique éventuelle avec le CRDO sur la diversification des choix professionnels des femmes;***
- assurer une meilleure adéquation des compétences des chômeurs et des travailleurs aux besoins des entreprises par des formations de courte durée;
- rejoindre les femmes monoparentales (les jeunes surtout) en milieu rural pour leur offrir des activités de formation de courte durée adaptées à leurs besoins (garde, transport);
- **mettre** en place des formations de courte durée dans des secteurs d'emploi en demande ***et dans les secteurs non traditionnels***;
- ***permettre aux*** clientèles particulières comme les jeunes, les femmes, les jeunes mères chefs de famille monoparentale, les immigrants, les travailleurs de 45 ans et plus et les autochtones d'avoir accès à des formations professionnelles adaptées à leurs besoins;

La réalisation des mesures de préparation en emploi se fera dans un souci d'amélioration de la qualité de nos interventions. En ce sens, il sera nécessaire d'effectuer un suivi continu des clients qui participeront à des activités en vertu de ces mesures.

Nous avons entrepris, au cours de la dernière année, un suivi post-intervention des projets de formation et des services d'aide à l'emploi des ressources externes. Nous

serons, cette année, en mesure de mieux évaluer la qualité et les retombées des projets, en regard des résultats de ces suivis.

Concernant l'imputation du 60 millions de dollars au profit du MEQ, Emploi-Québec assurera une vigilance, quant aux retombées sur les services à la clientèle en matière de formation. Avec les établissements collégiaux pour qui les répercussions du 60 millions sont actuellement plus significatives, nous prioriserons les formations reliées aux professions en demande et nous aiderons au démarrage de ces formations, par la recommandation de clientèles d'Emploi-Québec. Concernant les établissements d'études secondaires, nous suivrons régulièrement les retombées de nos rencontres avec la Table régionale éducation-main-d'œuvre de l'Outaouais (TREMO).

L'insertion en emploi

Les mesures d'insertion en emploi comprennent entre autres des subventions salariales d'insertion à l'emploi et un supplément de retour au travail. Ces mesures devraient représenter approximativement 15 % à 20 % du budget d'intervention d'Emploi-Québec Outaouais.

Le principal défi à relever en ce qui concerne cet axe est de favoriser un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et particulièrement pour les travailleurs préparés à occuper un emploi, mais sans expérience monnayable, et les employeurs offrant des emplois convenables. Pour ce faire, les CLE ont mis de l'avant une série de stratégies qui devraient permettre de répondre à ce besoin.

- Utiliser la subvention salariale pour inciter les employeurs à embaucher les personnes à risque de chômage prolongé qui sont prêtes à intégrer le marché du travail.
- Aider les personnes à acquérir des compétences au moyen d'expériences professionnelles à l'occasion de projets particuliers ou d'expériences de travail en entreprise.
- Encourager les personnes à accepter des emplois au moyen d'un incitatif de retour au travail (bons d'emploi), tout en s'assurant d'un arrimage rapide entre cette mesure et les offres d'emplois.
- Utiliser davantage le programme d'apprentissage en milieu de travail afin d'intégrer des personnes en emploi.
- Assurer un meilleur arrimage entre la mesure « subvention salariale » et la prise d'offre d'emplois informatisée en rencontrant les finissants en francisation, ceux étudiant dans un métier semi-spécialisé et les finissants des cours d'appoint pour leur présenter la mesure.
- Entente de repérage avec la DRHC et la Sécurité du revenu en fonction des critères de l'âge et de la durée cumulative de chômage en vue d'une participation accrue aux mesures d'insertion en emploi.

Sur la mesure de subventions salariales, certains CLE ont préféré cibler des clientèles particulières (jeunes **diplômés, femmes de métiers non traditionnels** et travailleurs de 45 ans et plus, autochtones, immigrants, etc.), afin de mieux s'adapter aux particularités locales de leur main-d'œuvre.

Afin de s'assurer d'une meilleure efficacité de ces stratégies, plusieurs CLE veilleront aussi à augmenter la qualité d'encadrement et de suivi des mesures d'insertion en emploi, entre autres en utilisant un mécanisme d'accompagnement et de suivi des résultats à l'égard des contrats signés.

Le maintien en emploi et la stabilisation de l'emploi

Le maintien en emploi regroupe des mesures d'aide portant notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail, dont l'aménagement et la réduction du temps

de travail, et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises. Quant à la stabilisation de l'emploi, elle vise des mesures d'aide financière, technique et de conseils qui peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire. Cet axe de la PAMT représentera, selon les CLE, entre 1 % et 5 % du budget d'intervention.

Cependant, le travail à effectuer auprès des entreprises pour assurer le développement de cet axe demeure énorme. En effet, depuis la création d'Emploi-Québec, les mesures concernant directement les entreprises ont été moins soutenues et peu développées. À ce titre, un des enjeux sera justement de faire connaître les services aux entreprises offerts par Emploi-Québec.

Les CLE auront aussi à aider les entreprises à se consolider et à prendre de l'expansion et à diversifier leurs produits et services. Pour ce faire, ils aideront les entreprises :

- ***en maintenant la priorisation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de promouvoir la formation de leur main-d'œuvre auprès des entreprises;***
- ***en faisant la promotion de la loi 90*** et en appuyant les entreprises dans l'élaboration de projets soumis au Fonds national de formation;
- ***en définissant, avec nos partenaires économiques, des stratégies qui permettront de mieux soutenir les investissements des entreprises, en matière de formation de leur main-d'œuvre, et de promouvoir l'émergence de projets novateurs;***
- ***en stimulant la demande de formation en entreprises par la conclusion d'ententes MFOR (mesure de formation) auprès des employeurs;***
- en favorisant l'acquisition des habiletés de gestion des dirigeants d'entreprises qui sont aux prises avec les nouvelles exigences du marché et en établissant une relation de parrainage avec un gestionnaire d'expérience;
- ***en identifiant les employeurs qui affichent un taux anormalement élevé de roulement de leur main-d'œuvre, afin de leur offrir des services adaptés à leurs besoins;***
- en faisant la promotion et en soutenant le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles par l'entremise du programme d'apprentissage en milieu de travail;
- en soutenant financièrement les PME dans l'élaboration de programmes de perfectionnement.

Emploi-Québec aura aussi à travailler sur la stabilisation des emplois dans la région, particulièrement, auprès des PME et des entreprises à caractère saisonnier. Les stratégies viseront davantage à :

- aider les entreprises à faire une meilleure sélection du personnel en appuyant et en conseillant les employeurs dans les descriptions de tâches et les profils d'emploi;
- accroître la promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises et des finissants de formation professionnelle des commissions scolaires;
- ***favoriser, en lien avec les plans d'action des comités sectoriels, l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail, en abattage forestier et débrouissallage;***
- s'associer financièrement à l'occasion d'interventions visant à stabiliser les emplois à statut précaire;
- ***poursuivre nos interventions auprès des commerçants afin de consolider le service à la clientèle des entreprises commerciales et de stabiliser les emplois de ce secteur;***
- effectuer des actions concertées avec les partenaires par la mise en commun d'expertise et de ressources.

Un autre enjeu important sera de mieux connaître les entreprises et leurs besoins en main-d'œuvre sur le territoire.

- Planifier diverses activités pour recueillir les informations auprès des entreprises : des sessions d'information auprès des entreprises, des rencontres avec des employeurs, le LIC[2], etc.
- ***Assurer et mettre sur pied, en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, une vigie des secteurs plus vulnérables, notamment ceux du bois de sciage et du papier.***
- ***Dans le domaine des technologies d'information et de communication, une intervention pro active pourrait être pertinente pour les personnes qui ont été mises à pied. Cette intervention, principalement, touchera les prestataires d'assurance-emploi pour parfaire leur formation et ainsi se conformer aux nouvelles exigences des technologies d'information et de communication.***

La création d'emploi

L'axe de la création d'emploi comporte des mesures d'aide à la formation ou au soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes. De plus, afin d'aider ces derniers à franchir les obstacles à la création d'emploi, des mesures d'aide financière, technique et de conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation. Ces mesures peuvent représenter moins de 5 % du budget d'Emploi-Québec Outaouais.

Le défi pour l'ensemble des CLE sera ici d'apporter du soutien à l'entrepreneuriat sur leur territoire en favorisant le développement du travail autonome. Ce faisant, on privilégiera différentes stratégies :

- ***poursuivre la promotion du Fonds de lutte à la pauvreté auprès des clientèles à risque de chômage prolongé;***
- informer tous les intervenants internes et externes du programme de soutien au travailleur autonome et faire connaître le cheminement d'un projet et les critères de sélection ainsi que l'aide apportée dans la création d'une entreprise;
- rendre accessible le projet Jeunes Volontaires pour ceux **et celles** qui veulent entreprendre un projet de démarrage d'entreprise;
- inciter la clientèle prestataire de l'assurance-emploi âgée de 35 à 44 ans à créer leur entreprise;
- travailler de concert avec le CLD à la promotion et au lancement de nouvelles entreprises;

De plus, nous accentuerons notre collaboration avec nos partenaires des milieux de l'éducation, économique et communautaires, en mettant l'accent sur des projets novateurs qui se poursuivront au cours de la prochaine année. À cet effet, mentionnons les différents projets d'envergure, soit Blush, Concert Industries, Makibois, Renyco, en Haute-Gatineau et à Papineauville.

Finalement, considérant la présence en Outaouais de deux MRC ressources, nous poursuivrons les maillages auprès de nos partenaires économiques du milieu, notamment les CLD de la Haute-Gatineau et de Pontiac, afin de promouvoir des projets créateurs d'emplois, qui permettront à ces régions de diversifier leur économie.

Les autres mesures

L'insertion sociale fait partie intégrante du mandat d'Emploi-Québec. Dans les faits, on constate qu'il y a un nombre important de prestataires de l'assistance-emploi, aptes au travail, qui ont

[2] LIC = Liste des industries et commerces (base de données qui cumule les informations pertinentes sur les entreprises régionales).

besoin d'une démarche structurée d'accompagnement, préalable à l'intégration en emploi, dont la durée doit être suffisamment significative pour favoriser l'estime de soi, la confiance en soi et les habiletés de base. L'insertion sociale représente entre 1 % et 5 % des budgets d'intervention selon le CLE.

L'enjeu devient, à cet égard, d'augmenter la participation de la clientèle à la mesure INSO, de diversifier les organismes promoteurs et de désigner des ressources pouvant offrir des services d'évaluation et d'accompagnement ou, encore, des organismes offrant une expérience de travail de type occupationnel. En ce sens, il s'agira de bien repérer les clients potentiels et, surtout, de diriger judicieusement les clientèles selon les objectifs poursuivis, de façon à réintégrer en emploi celles qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu.

- ***Poursuivre et accentuer notre collaboration avec nos partenaires en vue de soutenir l'insertion sociale des clientèles défavorisées, notamment les jeunes et les femmes.***

6- Les cibles de résultats pour 2002-2003

En 2002-2003, en fonction des enjeux retenus et des stratégies qu'il s'est données, Emploi-Québec Outaouais désire répondre le plus adéquatement possible aux besoins de sa clientèle. Emploi-Québec Outaouais a donc établi des indicateurs précis comportant des cibles de résultats que nous entendons suivre toute l'année. Le suivi de ces cibles de résultats par mesure et le suivi budgétaire nous permettront de situer chacune des interventions tout au cours de l'année afin d'évaluer leur niveau réel d'utilisation.

INDICATEURS	CIBLES [3]
1. Placement en ligne	**7 924**
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	**8 613**
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**4 485**
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**44,6 %**
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**15 800 000 $**
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	**1 182**
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**38 %**
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	**3 180**
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**46,6 %**
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**125**
11. Nombre de nouvelles ententes prévues pour le programme d'apprentissage en milieu de travail	**60**
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**8 500 000 $**
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**7 300 000 $**
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	**4 903**
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**2 692**
16. Proportion des personnes qui participent aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	**75 %**
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	**75 %**

[3] L'annexe II donne la répartition par CLE de ces cibles de résultats.

7- Le budget d'intervention régional et sa répartition dans les CLE

Le budget d'intervention de notre région pour l'année 2002-2003 est estimé à 23 729 100 $[4], soit 4 % du budget provincial de 608,7 millions de dollars. De plus, afin de bien mettre en évidence que la plupart des opérations s'effectueront dans les centres locaux d'emploi, nous indiquerons ici la part du budget d'intervention réservée à chacun des CLE et à l'administration régionale.

Le budget d'intervention de la Direction régionale

Pour l'année 2002-2003, une réserve de 1 000 000 $ du budget d'intervention est maintenue et gérée au niveau régional afin, par exemple, de répondre à des besoins de nature régionale ou encore à des besoins supplémentaires de financement de la part d'un CLE. Cette réserve devra être investie ou redistribuée, au besoin, dans les CLE d'ici la fin de l'année financière. De plus, nous consacrerons 1 300 000$ aux services régionalisés.

Le budget d'intervention des CLE : méthode de distribution

Pour l'année 2002-2003, on a revu la méthode de distribution budgétaire. Le modèle à risque de chômage, utilisé antérieurement, s'est révélé inadéquat et a posé certaines difficultés, quant à sa mise à jour et à l'actualisation de données récentes. Un nouveau modèle a été mis au point pour mieux refléter la réalité. Ce modèle se révèle plus simple et plus facile à remettre à jour annuellement. Il tient compte de la situation actuelle du marché du travail et est basé sur trois critères:

- ***le nombre des prestataires de l'assurance-emploi;***
- ***le nombre des prestataires de l'assistance-emploi;***
- ***le nombre d'entreprises sur le territoire.***

Ces trois critères représentent autant d'éléments permettant de pondérer les budgets de ressources humaines, de fonctionnement et d'intervention d'un CLE. Une forte présence de ces facteurs, au sein des clientèles du territoire d'un CLE, fera en sorte d'augmenter la proportion du budget d'intervention de ce dernier.

Historiquement la clientèle « individus » représente 80 % de nos interventions, reparti de la façon suivante : ***(40 % pour la clientèle de l'assurance-emploi et 40 % pour la clientèle de l'assistance-emploi***). L'autre 20 % est consacré aux entreprises qui ont besoin d'aide pour maintenir en emploi leur personnel ou stabiliser l'emploi ou encore, créer de nouveaux emplois. Dans le cadre de cette clientèle, nous avons retenu le nombre d'entreprises par territoire de CLE.

---

[4]. Le budget prévisionnel en fonction des informations disponibles en décembre 2001, excluant les budgets des contrats d'intégration au travail (496 000 $).

Pondération des budgets d'intervention des CLE

	Clientèle individus				Clientèle entreprises		Total
CLE	**Assurance-emploi ***	**Répartition pondérée à 40 %**	**Assistance -emploi****	**Répartition pondérée à 40 %**	**Nombre d'entreprises*****	**Répartition pondérée à 20 %**	**POIDS RELATIF RETENU**
CLE d'Aylmer	654	3,10 %	604	2,14 %	1 280	2,53 %	**7,76 %**
CLE de Buckingham	622	2,95 %	1 026	3,63 %	751	1,48 %	**8,06 %**
CLE de Gatineau	2 380	11,28 %	3 599	12,74 %	2 574	5,08 %	**29,10 %**
CLE de Hull	1 312	6,21%	3 096	10,96 %	2 381	4,70 %	**21,87 %**
CLE des Collines	526	2,49 %	465	1,64 %	342	0,67 %	**4,81 %**
CLE de Papineauville	821	3,89 %	895	3,17 %	1 115	2,20 %	**9,26 %**
CLE de Maniwaki	1 547	7,33 %	1 047	3,71 %	931	1,84 %	**12,87 %**
CLE de Campbell's Bay	581	2,75 %	565	2,00 %	761	1,50 %	**6,25 %**
Outaouais	8 442	40,00 %	11 297	40,00 %	10 135	20,00 %	**100,00 %**

*Assurance-emploi: moyenne des 4 derniers trimestres

** Assitance-emploi: moyenne sans contrainte et avec contraintes temporaires des 4 derniers trimestres

*** Inscrites au LIC novembre 2001

En appliquant ce budget consacré aux activités d'intervention, on obtient les budgets locaux suivants, présentés à partir d'un tableau synthèse :

Tableau synthèse des budgets d'intervention

	Répartition du budget dans les CLE	**Budget total 2002-2003**	**Fonds fédéral**	**Fonds du Québec**
Budget total 2002-2003 E-Q Outaouais		**23 729 100 $**	**16 609 100 $**	**7 120 000 $**
Réserve régionale		1 000 000 $	900 000 $	100 000 $
Services régionalisés		1 300 000 $	910 000 $	390 000 $
Somme à répartir entre les CLE	**100,00 %**	**21 429 100 $**	**14 799 100 $**	**6 630 000 $**
CLE d'Aylmer	**7,76 %**	1 662 898 $	1 148 410 $	514 488 $
CLE de Buckingham	**8,06 %**	1 727 185 $	1 192 807 $	534 378 $
CLE de Gatineau	**29,10 %**	6 235 868 $	4 306 538 $	1 929 330 $
CLE de Hull	**21,87 %**	4 686 544 $	3 236 563 $	1 449 981 $
CLE des Collines	**4,81 %**	1 030 739 $	711 836 $	318 903 $
CLE de Papineauville	**9,26 %**	1 984 334 $	1 370 396 $	613 938 $
CLE de Maniwaki	**12,87 %**	2 757 925 $	1 904 644 $	853 281 $
CLE de Campbell's Bay	**6,25 %**	1 339 318 $	924 943 $	414 375 $

Annexe 1 – Proposition de cibles régionales 2002-2003

INDICATEURS	Proposition de cibles régionales 2002-2003	CLE d'Aylmer	CLE de Buckingham	CLE de Cambell's-Bay	CLE des Collines	CLE de Hull	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Papineauville
	Poids relatif du CLE	**7,76 %**	**8,06 %**	**6,25 %**	**4,81 %**	**21,87 %**	**29,10 %**	**12,87 %**	**9,26 %**
1. Placement en ligne	**7 924**	615	639	496	381	1 733	2 306	1 020	734
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	**8 613**	669	694	539	414	1 884	2 506	1 109	798
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**4 485**	348	362	280	216	981	1 305	577	415
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**44,6 %**	44,7 %	44,7 %	44,7 %	44,7 %	44,7 %	44,7 %	44,7 %	44,7 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**15 800 000 $**	1 226 571 $	1 273 731 $	988 117 $	760 334 $	3 455 991 $	4 597 999 $	2 033 879 $	1 463 379 $
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	**1 182**	92	95	74	57	259	344	152	109
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**38,0 %**	38,1 %	38,1 %	38,1 %	38,1 %	38,1 %	38,1 %	38,1 %	38,1 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	**3 180**	247	256	199	153	696	925	409	295
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**46,6 %**	46,6 %	46,6 %	46,6 %	46,6 %	46,6 %	46,6 %	46,6 %	46,6 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**125**	10	10	8	6	27	36	16	12
11. Nombre de nouvelles ententes pour le programme d'apprentissage en milieu de travail	**60**	5	5	4	3	13	17	8	6
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**8 500 000 $**	659 864 $	685 235 $	531 582 $	409 040 $	1 859 235 $	2 473 607 $	1 094 175 $	787 261 $

INDICATEURS	Proposition de cibles régionales 2002-2003	CLE d'Aylmer	CLE de Buckingham	CLE de Cambell's-Bay	CLE des Collines	CLE de Hull	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Papineauville
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**7 300 000 $**	566 707 $	588 496 $	456 535 $	351 294 $	1 596 755 $	2 124 392 $	939 703 $	676 118 $
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	**4 903**	381	395	307	236	1 072	1 427	631	454
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**2 692**	209	217	168	130	589	783	347	249
16. Proportion des personnes qui participent aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	**75 %**	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	**75 %**	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

Annexe 2 - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais*

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS		
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	**MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES**	**AUTRES MEMBRES**
Gilles Paquette 2e vice-président Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	**Marielle De Champlain** Présidente Imprimerie Grégoire	**Diane Nault** 1re vice-présidente Centrale des syndicats du Québec
Denis Savard Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	**Sharron McDonnel** Directrice des ressources humaines Produits chimiques Sterling	**Michel Allard** Directeur général Centre de placement spécialisé du Portage
Yves Cloutier FTQ, représentant syndical Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE)	**Georges-P St-Cyr** Plomberie St-Cyr	**Marie-Claude Desjardins** Directrice générale Option Femmes Emploi
Alain Toutloff Confédération des syndicats nationaux de l'Outaouais CSN	**Robert Coulombe** Papeterie Macoumo inc.	**Jocelyne Gadbois** Université du Québec à Hull
Diane Clément UPA	**Pierre Cousineau** Directeur général, La ferme Lipial inc.	**Richard Champagne** Directeur de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle et du service aux entreprises Commission scolaires des Draveurs
Siège vacant	Siège vacant	Siège vacant – Collèges
Robert Beauchamp (membre votant) Directeur régional et secrétaire du Conseil Emploi-Québec Outaouais		

Paul-André David (membre non votant)
Sous-ministre au Développement des régions

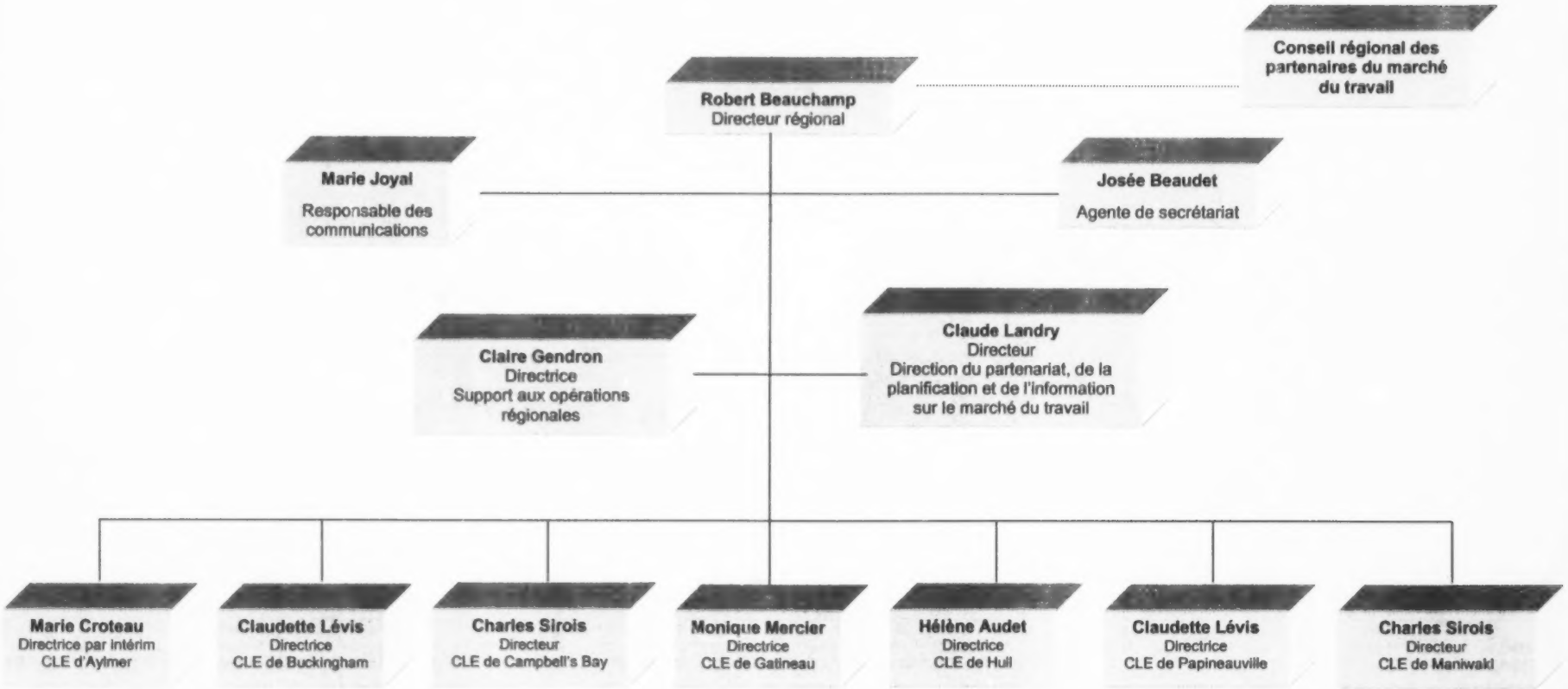
Yves Lachapelle (membre non votant)
Directeur régional
Ministère de l'Industrie et du Commerce

Francis Culée (membre non votant)
Directeur régional
Ministère de l'Éducation

* En date du 1er juin 2002

Annexe 3 – ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE
EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS



Annexe 4 - Les bureaux de la Direction régionale et des CLE

RÉGION DE L'OUTAOUAIS		Direction régionale **3401**	**245, boulevard de la Cité-des-Jeunes** **Hull J8Y 6L2** **Tél. : (819) 772-3035** poste 223 Téléc.: (819) 772-3250	**Robert Beauchamp** directeur régional
		• Communications	Téléc.: (819) 772-3250 poste 272	Marie Joyal responsable des communications
		• Direction du partenariat et de la planification	Téléc.: (819) 772-3250 poste 360	Claude Landry directeur
		• Direction du soutien aux opérations	Téléc.: (819) 772-3251 poste 240	Claire Gendron directrice
MRC, QUARTIER, ARRONDISSEMENT				
		• pour les prestataires de l'assurance-emploi **• pour les prestataires de l'assistance-emploi (sécurité du revenu)** **• pour les personnes sans emploi et sans soutien financier** **• pour les personnes en emploi**		
VILLE DE GATINEAU (nouvelle)	Hull 3406	Centre local d'emploi	170, rue de l'Hôtel-de-Ville – 9e étage Hull J8X 4C2 Tél. : (819) 772-3502 Téléc.: (819) 772-3515 **prise d'offres**: (819) 772-3513	Hélène Audet directrice poste 280
	Gatineau **3405**	Centre local d'emploi	456, boulevard de l'Hôpital - bureau 300 Gatineau J8T 8P1 Tél. : (819) 568-6500 Téléc.: (819) 568-6493 **prise d'offres**: (819) 568-6500	Monique Mercier directrice poste 290
	Aylmer **3402**	Centre local d'emploi	420, boulevard Wilfrid-Lavigne - unité 6 Aylmer J9H 6W7 Tél. : (819) 682-0362 1-800-567-9678 Téléc.: (819) 682-8091 **prise d'offres**: (819) 682-0362	Marie Croteau directrice par intérim poste 245
MRC de PONTIAC	**Campbell's Bay** **3404**	Centre local d'emploi	1290, route 148 Campbell's Bay J0X 1K0 Tél. : (819) 648-2132 1-800-567-9685 Téléc.: (819) 648-5749 **prise d'offres**: (819) 648-2132	Charles Sirois directeur poste 231
MRC de PAPINEAU	**Buckingham** **3403**	Centre local d'emploi	154, rue Maclaren Est Buckingham J8L 1K4 Tél. : (819) 986-8596 1-800-567-9694 Téléc.: (819) 281-3024 **prise d'offres**: (819)-986-8596	Claudette Lévis directrice poste 247
	Papineauville **3408**	Centre local d'emploi	365, rue Papineau - C.P. 380 Papineauville J0V 1R0 Tél. : (819) 427-6878 1-877-639-0739 Téléc.: (819) 427-6892 **prise d'offres**: (819) 427-6878	Claudette Lévis directrice poste 244
MRC VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	**Maniwaki** **3407**	Centre local d'emploi	100, rue Principale Sud - bureau 240 Maniwaki J9E 3L4 Tél. : (819) 449-4284 1-800-567-9209 Téléc.: (819) 449-7470 **prise d'offres**: (819) 449-4284	Charles Sirois directeur poste 243